



SERVIÇOS LOGÍSTICOS

LabLALT

■ ESCUTE

■ PERGUNTE

■ OBSERVE

Prof Dr Orlando Fontes Lima Jr

**LALT Laboratório de Aprendizagem em Logística e
Transportes**

www.lalt.fec.unicamp.br

Aula 1

- Motivação
- Comunicação
- Trabalho em equipe
- Habilidades e competências
- Capacitação e crescimento
- LALT como modelo de organização criativa

GESTÃO DE ...

- Mão de obra
- Recursos humanos
- Pessoas
- Colaboradores
- Talentos
- Time
- Equipe
- Parceiros





5 P I L A R E S

MOTIVAÇÃO

COMUNICAÇÃO

TRABALHO EM EQUIPE

HABILIDADES E COMPETÊNCIAS

CAPACITAÇÃO E CRESCIMENTO





LIDER TREINADOR
Lapidação de Lideranças e Vendas



BABY BOOMER

de 1940 à 1965

Nascidos após II Guerra até a metade da década de 1960. A designação vem da expressão "**baby boom**", que representa a explosão na taxa de natalidade nos Estados Unidos no pós-guerra.

Quem são?

Fim da II Guerra Mundial

Fatos mais influenciadores e marcantes

Educação **rígida, tradicional e conservadora**, de fortes valores familiares **relativos ao casamento**, filhos, segurança, compra da casa, do carro, a procura pela **estabilidade**.

Características principais



GERAÇÃO X

de 1966 à 1978

Filhos dos "**baby boom**", grupo de jovens, sem identidade aparente, que enfrentariam um mal incerto, sem definição, um futuro hostil. Nomeada como X por causa da queda da taxa de natalidade.

- **Movimento hippie**
- **Revolução sexual**
- **Aids**
- **Televisão à cores**
- **Auge do cinema**

Busca da individualidade sem a perda da **convivência em grupo**; Maturidade e escolha de produtos de qualidade e inteligência;
Ruptura com as gerações anteriores e seus paradigmas; Busca maior por seus direitos; Preparação e **preocupação maior com as gerações futuras**; Procura de liberdade.



GERAÇÃO Y

de 1979 à 1994

Também conhecida por geração do Milênio ou da Internet, devido ao fato de serem os primeiros a nascerem num mundo totalmente globalizado.

- **Computador, impressora, internet, e-mail, celular**
- **Globalização**

Superexposta a um novo nível de informação devido **aos avanços tecnológicos**, a **comunicação** é seu ponto forte. Afastada dos trabalhos braçais e **sobrecarregada de "prêmios" e facilidades materiais**, aparente compensação a partir dos pais "**X**". **Novo significado** sobre a visão de **trabalho versus plano de carreira**.



GERAÇÃO Z

de 1995 à 2010

Geração que corresponde à idealização e nascimento da World Wide Web, criada em 1990 por Tim Berners-Lee. A grande nuance dessa geração é "**zapear**".

- **Era 100% Digital**
- **Redes Sociais**
- **Mensagens instantâneas**
- **Teoria de Gênero**

Geração tida como a mais tolerante que já existiu, mais aberta ao apoio às **pluralidades religiosas, sociais e igualdade de gênero**. Possui responsabilidade social, **ansiedade extrema**, **menos relações sociais**, desapego das **fronteiras geográficas** e necessidade de **exposição de opinião**.



GERAÇÃO ALPHA

a partir de 2011

Pessoas muito mais independentes, com potenciais e habilidades de adaptações a novas tecnologias e facilidades de resolver problemas muito mais que seus pais e avós.

- **Internet das coisas**
- **Inteligência artificial**

Composta por crianças que desde muito pequenas, estão inseridas em um cotidiano **rodeado pela tecnologia**. Em pleno desenvolvimento, **é precoce afirmar o que pensam**, mas a tendência indica que sejam muito **mais independentes** que suas antecessoras, e com **habilidade de adaptação, inovação como nunca visto**.

5 P I L A R E S

MOTIVAÇÃO

COMUNICAÇÃO

TRABALHO EM EQUIPE

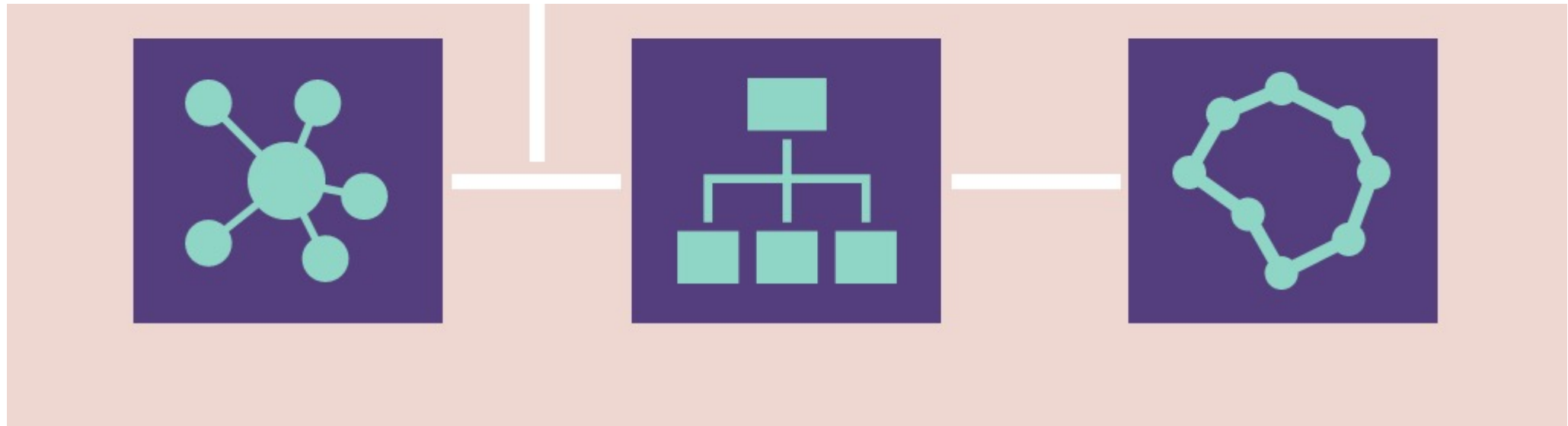
HABILIDADES E COMPETÊNCIAS

CAPACITAÇÃO E CRESCIMENTO



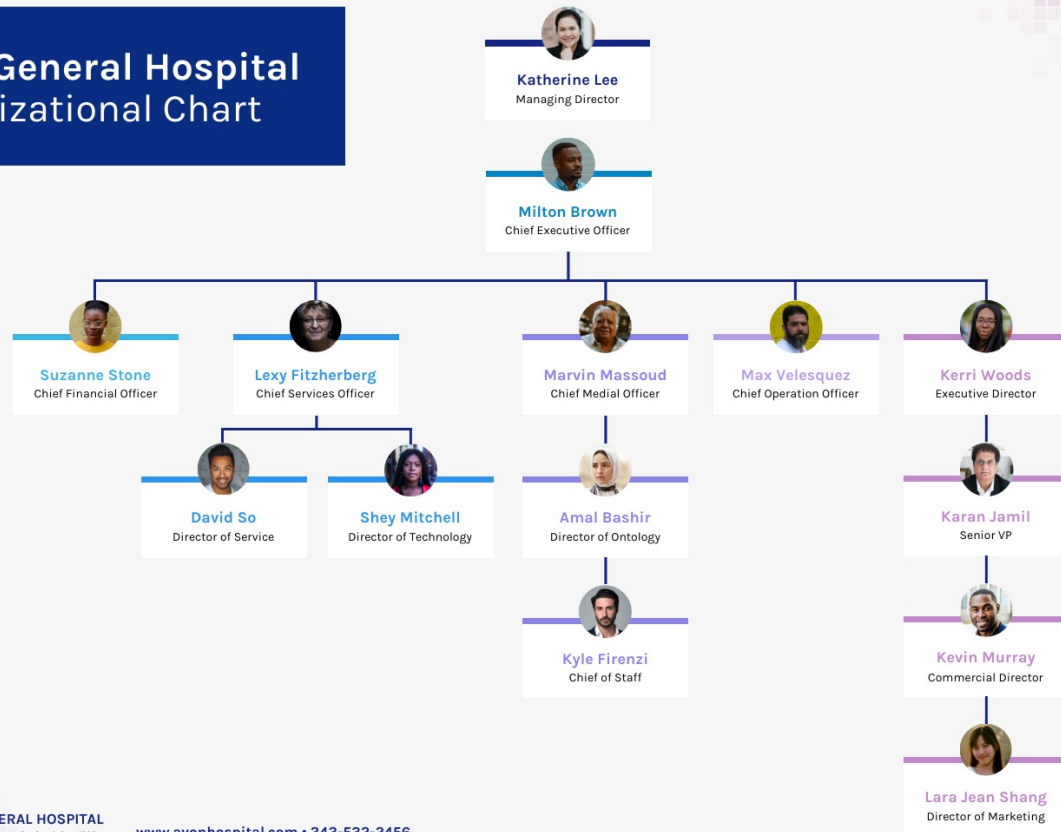
Organogramas

- Em árvore
 - Vertical (hierárquico)
 - Horizontal (plano)
- Matricial
- Criativo



Organograma em arvore

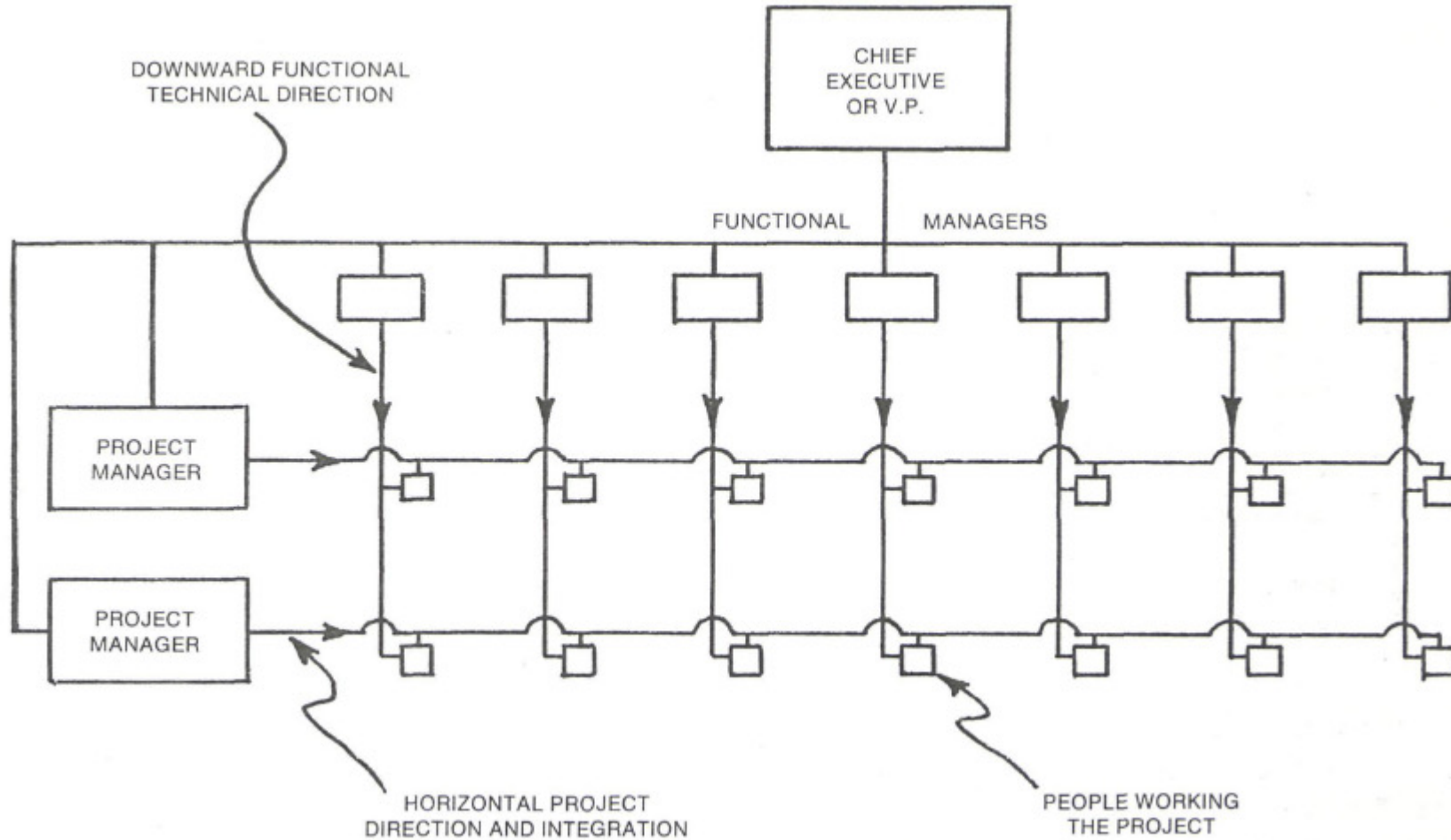
Avon General Hospital Organizational Chart



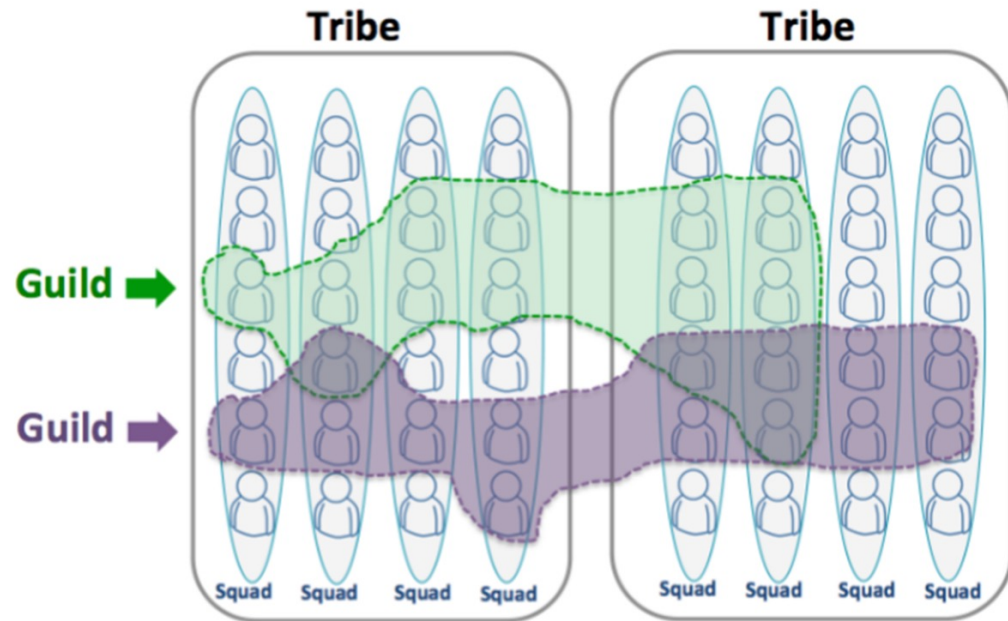
ASPEN AGENCY WELCOME TO THE TEAM!



Organograma matricial

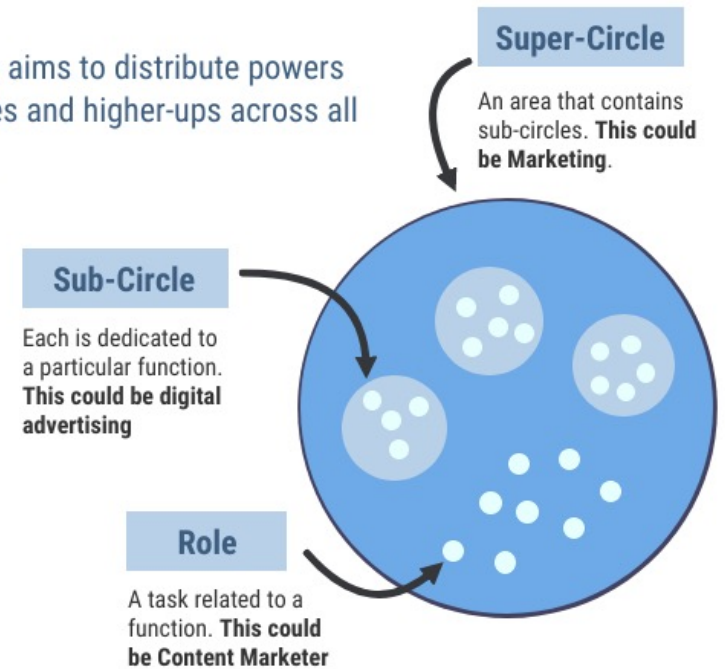


Organogramas Criativos



Holacracy Explained

A **holacracy** aims to distribute powers of executives and higher-ups across all employees



5 P I L A R E S

MOTIVAÇÃO

COMUNICAÇÃO

TRABALHO EM EQUIPE

HABILIDADES E COMPETÊNCIAS

CAPACITAÇÃO E CRESCIMENTO



Idalberto Chiavenato, *Gestão de pessoas: O novo papel dos Recursos Humanos nas organizações*, 4ªed., p. 46

- **Os elementos de uma competência individual:**
 - **conhecimento** — o que sabemos;
 - **habilidade** — o que sabemos fazer;
 - **juízo** — o que sabemos para analisar a situação e decidir a respeito;
 - **atitude** — o que sabemos fazer acontecer, ou seja, a disposição para agir e concretizar.
-
- **O que é uma habilidade**
 - O conhecimento, nesse caso, só será uma habilidade se realmente você for capaz de organizar as atividades e as pendências com esse modelo. Antes disso, você sabe (conhecimento), mas não sabe fazer (habilidade).
 - **O que é uma competência?**
 - **A competência seria a capacidade para realizar algo útil, ou seja, de gerar benefícios para uma pessoa ou organização.** Nesse sentido, ela seria a característica que nasce da combinação adequada de conhecimento, habilidade, juízo e atitude.



Conteúdo



Habilidades



Atitudes





5 P I L A R E S

MOTIVAÇÃO

COMUNICAÇÃO

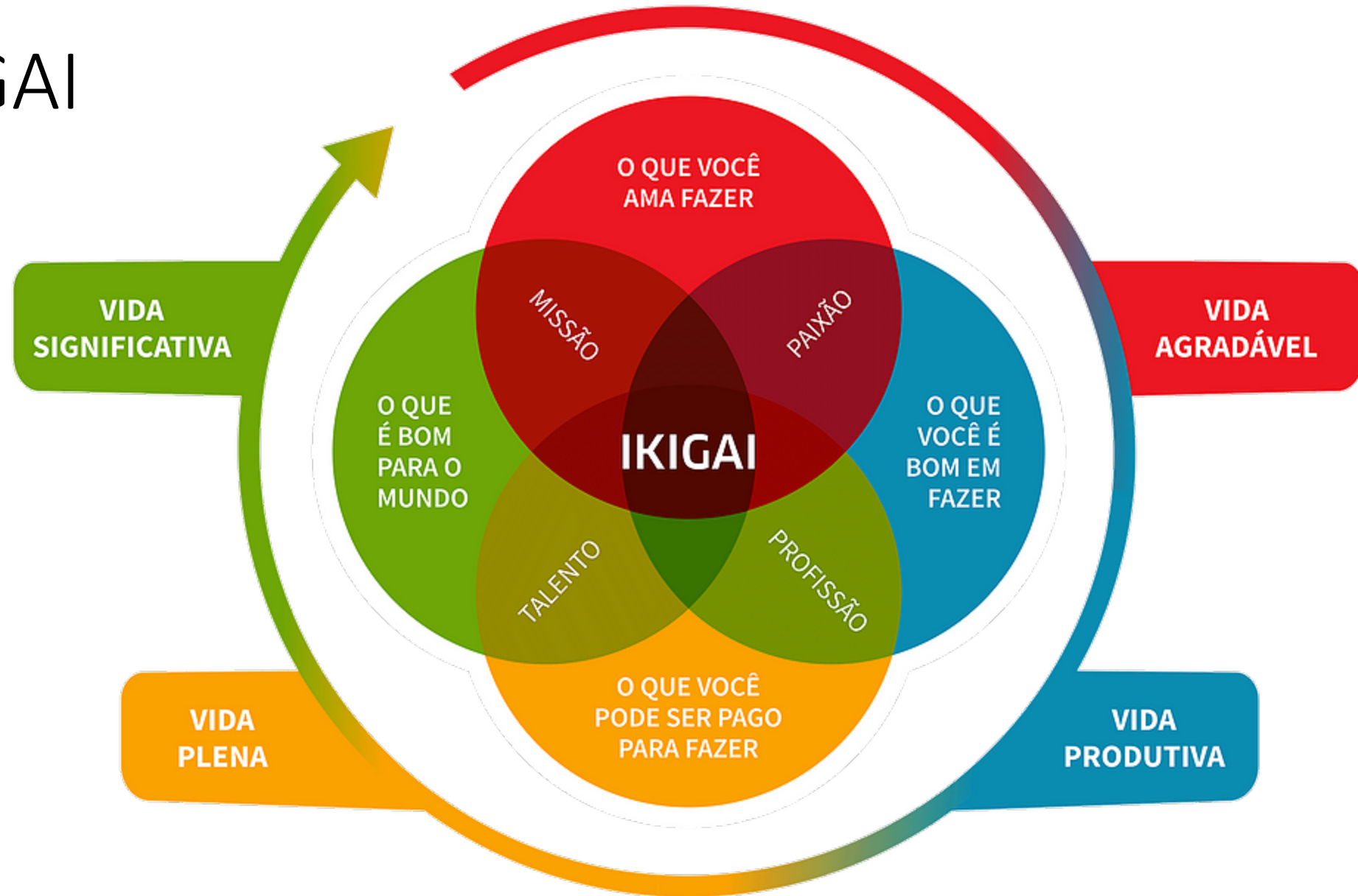
TRABALHO EM EQUIPE

HABILIDADES E COMPETÊNCIAS

CAPACITAÇÃO E CRESCIMENTO



IKIGAI





LABORATÓRIO DE APRENDIZAGEM
EM LOGÍSTICA E TRANSPORTES



ESCUTE PERGUNTE OBSERVE

3C
Compaixão
Criatividade
Critica

NOSSA MISSÃO



NOSSOS VALORES

